

Jurnal Ilmiah **GEMA PERENCANA**

Media Kreasi dan Inovasi Perencana Kementerian Agama RI

Volume 1, Nomor 2, September-Desember 2022

| e-ISSN: 2962-1860 | p-ISSN: 3047-0153 | Website: https://gemaperencana.id |





PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA IAIN SORONG

THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK DISCIPLINE, AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT IAIN OF SORONG

Rahidah Sahid*
Institut Agama Islam Negeri Sorong

*Penulis Korespondensi
radiahpare83@gmail.com

Diterima: 14 - 9 - 2022
Revisi: 10 - 10 - 2022
Terbit: 29 - 11 - 2022

Abstract

This study aims to analyze: 1) The influence of competence, work discipline and work culture partially on employee performance at the Sorong State Islamic Institute, 2) The influence of competence, work discipline and work culture simultaneously on employee performance at the Sorong State Islamic Institute, 3) The most dominant variable has an effect on employee performance at the Sorong State Islamic Institute. Associative research according to Sugiyono (2013) is "research that aims to determine the relationship between two or more variables". According to Echdar (2017), the quantitative approach is "a method that places more emphasis on aspects of objective measurement of social phenomena, in which every social phenomenon is described in several problem components, variables, and indicators". The results of the study show that: 1) Competence partially has a positive and significant effect on the performance variable; 2) Partially, work discipline variables have a positive and significant effect on the performance variable, 3) Partially, work culture has a positive and significant effect on the performance variable, 4) Simultaneously competence, work discipline and work culture have a positive and significant effect on performance, 5) Variables the most dominant that affects performance is work discipline, 6) The coefficient of determination shows that 53.7% of employee performance variables can be explained by independent variables, namely competence (X1), work discipline (X2), work culture (X3). While the remaining 46.3% is explained by other variables outside the model.

***Keywords**: Competence, Work Discipline, Work Culture*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong, 2) Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong, 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan model kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013) adalah "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) adalah "metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, di mana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberaa komponen masalah, variabel dan indikator". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja; 2) Secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, 3) Secara parsial, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, 4) Secara simultan, kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel disiplin kerja, 6) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 53.7% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), budaya kerja (X3). Sedangkan sisanya, 46.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Sebagai individu maupun sebuah organisasi, untuk mampu bertahan dan berkembang di era persaingan semakin ketat saat ini perlu menunjukkan kinerja yang meningkat. Sebagai seorang individu, modal dasar untuk mampu menunjukkan kinerja adalah penguasaan keahlian (kompetensi) yang mencakup: kompetensi secara teknikal yaitu penguasaan atas bidang keilmuan tertentu seperti bidang teknologi, bidang hukum dan bidang ekonomi.

Kompetensi secara manajerial, hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam bidang kepemimpinannya untuk memberdayakan segala sumberdaya yang tersedia. Kompetensi perilaku, dalam hal ini menyangkut etika, penguasaan emosi, motivasi dan tingkat kebijaksanaan seseorang. Penguasaan individu atas ketiga hal tersebut, menyebabkan seseorang akan mampu menunjukan kinerja yang baik dimanapun berada. Dalam sebuah organisasi yang dibangun oleh sebuah sistem yang terdiri dari sumberdaya manusia peralatan dan sarana-prasarana, keuangan, dan mekanisme kerja akan menjadi sebuah organisasi yang berkinerja baik jika terjadi sinergi antara komponen tersebut.

Bagi organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong, dituntut memiliki kompetensi dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Sebab keberhasilan organisasi Institut Agama Islam Negeri Sorong dapat dinilai dari seberapa tinggi mahasiswa merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan *stakeholder* itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks inilah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat kinerja yang baik sehingga tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya.

Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Menurut Gondokusumo (2015), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, termasuk pada Institut Agama Islam Negeri Sorong dapat dilakukan dengan meningkatkan berbagai faktor, antara lain melalui peningkatan

kompetensi pegawai, peningkatan disiplin kerja dan etos kerja pegawai.

Katz Reesenzweig dalam Gibson (2012) mengatakan bahwa kemampuan seseorang pegawai pelaksana yang cocok dimiliki oleh setiap organisasi modern (administrator) adalah: (1) Keterampilan teknis; (2) Keterampilan kemanusiaan; (3) Keterampilan konseptual. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai Sriwidodo (2010). Demikian halnya fenomena pada Institut Agama Islam Negeri Sorong, bahwa masih banyak pegawai yang mempunyai kompetensi yang rendah, hal ini terlihat dari tingkat Pendidikan pegawai yang rata-rata Sekolah Menengah Atas dan Sarjana strata satu.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan Belizzi (2011).

Dalam Undang-Undang No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya kerja. Setiap organisasi tentu memiliki budaya, karena hal ini akan memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai visi dan misi dari organisasi. Beberapa budaya kerja memang sengaja diciptakan dan sebagian lagi terbentuk secara natural. Pada dasarnya, semua organisasi berkeinginan untuk memiliki budaya orgnisasi yang "baik", karena budaya kerja yang baik akan sangat penting untuk meraih kesuksesan. Sehingga hal ini membuat banyak organisasai menjadikan budaya sebagai prioritas strategis.

Budaya kerja yang hebat tumbuh dan berkembang ketika tim berisi orang-orang berbakat yang saling berbagi nilai-nilai organisasi demi mencapai tujuan bersama. Namun demikian secara umum kurang dari sepertiga pegawai benar-benar terlibat di tempat kerja. Dari 47.000 organisasi yang telah disurvei Energage dalam lebih dari satu dekade menyebutkan, perusahaan

yang sadar akan pentingnya budaya kerja memiliki tingkat engagement aktif dari karyawannya dan jumlahnya bisa mencapai dua kali lipat (Doung Claffey).

Pentingnya kompetensi, disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan Daly (2018).

Berdasarkan hasil observasi penulis pada Institut Agama Islam Negeri Sorong menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Hal ini tampak pada tidak profesionalnya pegawai dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa, di samping terdapat fenomena bahwa ada pegawai yang sengaja menunda-nunda pekerjaannya, dengan berbagai alasan. Masih adanya pegawai yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, seperti tingkat pengetahuan dan keterampilan yang masih rendah dalam menjalankan tugas-tugas tertentu.

Demikian halnya tingkat kedisiplinan pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari masih ada pegawai masuk kantor terlambat dan pulang kantor lebih cepat. Banyak pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan seperti sarapan, mengantar anak sekolah, ke pasar dan lain sebagainya. Tidak adanya teguran yang tegas dari atasan membuat pegawai merasa nyaman dan tetap tidak disiplin. Selain itu kondisi kerja di lapangan membuat pemimpin sulit mengontrol kedisiplinan bawahan. masih banyak pegawai yang hanya duduk bercerita dalam ruangan. Ketaatan pegawai pada peraturan masih rendah, ketaaan dalam melaksanakan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Demikian halnya budaya kerja pegawai yang selalu menunggu perintah, diberi pekerjaan dan tidak mau mencari pekerjaan juga mempengaruhi kinerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini mengunakan pendekatan asosiatif dengan model kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Populasi penelitian ini adalah semuah pegawai negeri pada Institut Agama Islam Negeri Sorong Papua Barat berjumlah 127 Orang. Pengambil sampel menggunakan Echdar (2017) yang mengatakan bahwa apabila sumbernya besar dapat diambil antara 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu,tenaga dan dana. Dengan demikian sampel penelitian ini ditetapkan sebesar 55% x 127 orang = 69,85 orang, dibulatkan menjadi 69 orang responden.

Metode yang lebih menekanan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberaa komponen masalah, variabel dan indicator Echdar (2017).

Dalam penelitian ini yang akan dikaji dan diukur adalah pengaruh variabel independen yaitu kompetensi, disiplin dan budaya kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) dipergunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap

kinerja pada kampus Institut Agama Islam Negeri Sorong. Di mana pengujian hipotesis dilakukan satu persatu dari setiap variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang diolah melalui program IBM SPSS 25. Adapun model analisis dari Regresi Linear Berganda yang digunakan sebagai berikut:

Y	$= \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + ei$
β_0	= Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_n$	= Koefisien regresi
ei	= Faktor Pengganggu (random error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat berikut tabel hasil pengolahan data analsis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.436	2.604		-.168	.867		
Kompetensi	.245	.119	.216	2.056	.044	.633	1.579
Disiplin Kerja	.444	.136	.370	3.269	.002	.548	1.824
Budaya Kerja	.321	.132	.273	2.421	.018	.552	1.811

Berdasarkan tabel. 1 di atas, maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y	= a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e
Y	= -0.436+ 0.245X1+ 0.444X2+ 0,321X3+ 0.680
Di mana:	
Y	= Kinerja
X1	= Kompetensi
X2	= Disiplin Kerja
X3	= Budaya Kerja
e	= Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara *variabel independent* dan *variabel dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constanta* adalah (-0.436) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompetensi, disiplin kerja, budaya kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0), maka kinerja ada sebesar (-0.436)
2. Nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0.245. Artinya, jika variabel Kompetensi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2), budaya kerja (X3) dan *constanta* adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.245%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja;
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,444. Artinya, jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompetensi (X1), budaya kerja (X3) dan *constanta* adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,444%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja;
4. Nilai koefisien regresi budaya kerja adalah 0,321. Artinya, jika variabel budaya kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan *constanta* adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,321%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas, yaitu: Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2011:98). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	323.643	3	107.881	25.469	.000[b]
Residual	279.557	66	4.236		
Total	603.200	69			

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2. Hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 25.469 lebih besar daripada 2,50 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (25.469 > 2,50), maka hipotesis IV diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan *output* model *summary* pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,537. Nilai ini menunjukkan bahwa 53.7%. Semakin besar angka R Square, maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 53.7% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) sedangkan sisanya 46.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732[a]	.537	.515	2.058

Sumber: data diolah (2022)

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 1. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.056 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 2.056 > 1.994, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompetensi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. α = 0.044 < 0,05. Karena sig.> α, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompetensi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

Kompetensi yang dimiliki seseorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka pekerjaan akan lebih efektif, produktif dan berkualitas. Kompetensi pegawai menunjukkan karateristik dari suatu individu yang kemudian dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar individu meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap diri, watak dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi merupakan suatu penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator cenderung berorientasi pada keterampilan, yaitu kompetensi dimana seseorang dituntut untuk dapat menunjukkan kemampuan dan keterampilan terbaiknya sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik, yang menjadi indikator dengan nilai skor sedang yaitu 30. Hal ini berarti seorang harus memilik komptensi yang baik agar bekeja secara efektif, produktif dan berkualitas.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto (2010) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Biro Pemerintah Sekretariat Daerah. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Sukarni (2015) juga menunjukkan bahwa Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rury Riana Rahmah (2014) yang menyatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kienreja karyawan PT Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967.

Kompetensi merupakan suatu penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator cenderung berorientasi pada keterampilan, yaitu kompetensi dimana seseorang dituntut untuk dapat menunjukkan kemampuan dan keterampilan terbaiknya sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik, yang menjadi indikator dengan nilai skor sedang yaitu 30. Hal ini berarti seorang harus memilik komptensi yang baik agar bekeja secara efektif, produktif dan berkualitas.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 1. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3.269 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = 3.269 > 1.994, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0{,}002 < 0{,}05$. Karena sig.< α, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel BudayaKerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat

yang disampaikan oleh Sastrohadiwiryo (2003). Sastrohadiwiryo menjelaskan kedisiplinan dalam bekerja secara otomatis dapat menciptakan pegawai yang mampu mengerjakan tugasnya secara optimal. Tugas yang mampu dikerjakan secara optimal akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat Kompetensi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang samadengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku ntuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya, dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.681 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 4.681 > 1.994, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0{,}000 < 0{,}05$. Karena sig.< α, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Menurut Gering, Supriyadi dan Triguno, (2001) budaya kerja adalah falfasah dengandi dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang berwujud sebagai kerja atau bekerja.

Hadari Nawawi (2003) bahwa budaya kerja adalah kebiasan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Robbins (2003) mengatakan budaya kerja merupakan "Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya".

Menurut Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai "Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotamya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal".

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organiasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan

mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Di samping itu, masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, sehingga sesuai yang diharapkan. Jadi, manfaat dari budaya kerja yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti: kegotong royongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Miftahuddin (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan budaya kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 25.469 lebih besar daripada 2,50 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (25.469 > 2,50) Karena sig.< α, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh oleh Soedjono (2005) bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja organisasi dan budaya kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya dengan hasil penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budayakerja terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap Budaya Kerja, ada pengaruh signifikan dari BudayaKerja terhadap Budaya Kerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan dari BudayaKerja melalui kinerja organisasi terhadap Budaya Kerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang samadengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku ntuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organiasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Variabel yang Paling Dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Disiplin Kerja (X1), karena β =0.444 dan P value = 0,002, sehingga variable Disiplin Kerja (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X2 (0,002 < 0,005) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai β =0,444 yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Kompetensi yang dimiliki seseorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka pekerjaan akan lebih efektif, produktif dan berkualitas. Kompetensi pegawai menunjukkan karateristik dari suatu individu yang kemudian dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar individu

meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap diri, watak dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat Kompetensi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas, maka kedisplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu, disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organiasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi dari penelitian ini adalah untuk lebih memperhatikan dan mempertahankan Kompetensi yang ada pada para pegawainya agar pegawai Institus Agama Islam Negeri Sorong, sehingga kinerjanya dapat lebih meningkat dan efisien. Harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan Disiplin Kerja dan Budaya Kerja agar kinerjanya dapat lebih meningkat lagi kemudian harus mampu memperhatikan Budaya Kerja para pegawainya agar kinerjanya dapat lebih meningkat.

REFERENSI

Arisandy, Desy. (2012). "Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik Ken Lila Production". Dalam, *Jurnal Psyche*, 1 (2).

Anogara, Sinungan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Astuti dan Dharmadiaksa. (2014). "Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan". Dalam, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 7.3 (2014): 747-753.

Bawono, Anton. (2013). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

Buhler, Michael. (2007). *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT. Indeks. H.

Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Gardjito, Aldo Herlambang. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dalam, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 13 No. 1. Malang: Universitas Brawijaya.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadisaputro S, Parsudi I, dan Pranarka K, Winarto. (2015). "Bakteriuria di Masyarakat: Hubungannya dengan Sosial Ekonomi dan Kesehatan Pribadi/Higiene Lingkungan". Dalam, *Medika* 2009; 9: 66l-64.

Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

I Nyoman Jaka Alit. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung Maharjan. Dalam, *Assosiation between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review* Vol. 24, No 2.

Mahmudi. (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua, UPP. STIM. YKPN, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung.

Martoyo, Susilo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*-Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Mathis dan Jackson. (2013). *Human Recource (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Moekijat. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2015). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins SP dan Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Saban, Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sastrohadiwiryo, B.S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. (2013). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI.

Soekidjo Notoatmodjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Suradinata Ermaya. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*. Jakarta: PT. Gramedia.

Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Widjaja A.W. (2012). *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.